

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Удаленная работа в условиях пандемии: преимущества и риски для работников и работодателей

Заявка № 1303289

Удаленная занятость существовала задолго до пандемии, однако в «допандемийный» период цель дистанционной работы значительно отличалась от того, что сейчас подразумевается под определением в современном мире [8]: необходимость в децентрализации крупных городов привела к возникновению такого явления, как телеработа [5]. Постепенное развитие технологической базы и повышение уровня доступности интернета привело к повсеместному распространению удаленной занятости [4].

В условиях пандемии рынок труда значительно трансформировался: компании были вынуждены переходить на удаленную занятость для сохранения здоровья персонала [7] и для сокращения масштаба распространения коронавирусной инфекции. В целом, пандемия COVID-19 стала причиной перестройки организационного проведения и режима исполнения трудовых обязанностей.

Анализ опыта пандемий, происходящих в мире с начала 14 века (бубонная чума, 1347-1353 гг. [2] и испанский грипп, 1918-1920 гг. [6]) показал, что основными способами защиты и предотвращения распространения острых респираторно-вирусных инфекций среди работников является разработка строгих правил дезинфекции, соблюдения карантина и предоставления больничных для сотрудников. Опыт пандемий прошлых веков позволил государствам оперативно реагировать на вспышки заболеваемости COVID-19 и создавать безопасные условия труда для персонала.

Обновления, коснувшиеся законодательной базы РФ, введение режима чрезвычайного положения и поправок в Трудовом Кодексе РФ, привели к значительным изменениям в рабочем процессе: Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [1] в ТК РФ было впервые введено положение о дистанционном труде в главе 49, статье 312. Таким образом, определение дистанционной работы закрепилось в Трудовом Кодексе РФ. Также были добавлены статьи, дополняющие ТК РФ и уточняющие права как работников, так и работодателей в условиях удаленной занятости. Некоторые нововведения привели к возникновению юридической неопределенности по отношению к персоналу, поэтому требуют детального анализа и подробного изучения. Тем не менее, изменения в законодательной базе РФ привели к основанию «фундамента» принципов удаленной занятости в РФ.

Анализ статистических данных, предоставленных Федеральной службой государственной статистики, указал на структурные изменения на рынке труда, произошедших в период пандемии. В промежутке 2017-2022 гг. 2020 год оказался кризисным для многих показателей: уровень занятости и уровень участия в рабочей силе резко снизились в то время, как безработица достигла пикового показателя в 5,8% [9].

Наиболее «пострадавшими» отраслями в период распространения COVID-19 в разрезе численности персонала оказались: обрабатывающая промышленность, строительство, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, а также оптовая и розничная торговля [10]. Единственная отрасль, которая смогла получить мощный толчок в развитии в период коронавирусной инфекции – деятельность в области информации и связи [10], чему способствовал рост спроса на цифровые услуги [3] и переход на удаленную занятость.

К 2021 году численность занятых в сфере IT возросла почти в 3 раза [10], что показало готовность населения подстраиваться под новые тенденции и условия на рынке труда, отразило положительное восприятие соискателей к переходу на удаленную занятость.

1. Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"
2. Колганова, В. А. Пандемия чумы середины XIV В. В Европе: актуальные проблемы современной историографии / В. А. Колганова // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Исторические науки. – 2022. – Т. 8, № 4. – С. 86-103. – EDN RPEGIK. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49902042_84073617.pdf
3. Мамедьяров, З. А. Ускорение цифровизации на фоне пандемии: мировой опыт и Россия / З. А. Мамедьяров // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2021. – Т. 14, № 4. – С. 92-108. – DOI 10.23932/2542-0240-2021-14-4-6. – EDN HNVMEC. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_46497648_56529519.pdf
4. Davis, A. B. (2011). Telework Productivity and Effectiveness: Factors that Influence Results-Oriented Job Assessments. University of Oregon Scholars' Bank. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/36686077.pdf>
5. Nilles, J.M. (1975). Telecommunications and Organizational Decentralization. IEEE Trans. Commun., 23, 1142-1147. URL: <https://jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>
6. Taubenberger J.K., Morens D.M. (1918) Influenza: the mother of all pandemics. Emerg Infect Dis. 2006 Jan;12(1):15-22. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3291398/>
7. Минтруд оценил количество "удаленщиков" в России в 3 млн человек (2021, март, 24). Интерфакс [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/757540>
8. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей [Электронный ресурс] // Международное бюро труда. - Женева, 2020. URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-act_emp/documents/publication/wcms_749872.pdf
9. Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше / Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force
10. Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности с 2017 года (ОКВЭД2) месяца / Федеральная служба государственной статистики (Росстат). М., 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force